Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN

RENÉ TEXIDOR SÁNCHEZ Querellante-Recurrido Vs. HAPPY PRODUCTIONS CORP. Querellada-Recurrente	KLRA201500219	Revisión administrativa procedente del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Caso Núm.: AC-13-304 Sobre: Despido Injustificado (Ley Núm. 80)

Panel integrado por su presidenta, la Juez García García, el Juez Hernández Sánchez y la Jueza Soroeta Kodesh

García García, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de mayo de 2015.

El 6 de marzo de 2015 Happy Productions, Corp. (Recurrente) presentó recurso de revisión judicial respecto a la Resolución y Orden emitida por la Oficina de Mediación y Adjudicación (OMA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 30 de enero del presente, notificada el 4 de febrero.

Contamos con el beneficio del alegato de la parte recurrida, así como copia del expediente administrativo de la OMA, la cual incluye un disco compacto con la grabación de los procedimientos. Considerado lo anterior, al tenor del marco fáctico y jurídico que a continuación esbozamos, confirmamos la Resolución y Orden de la OMA.

En vista de nuestra decisión en esta Sentencia, se deja sin efecto la orden de paralización de los procedimientos administrativos la cual habíamos notificado mediante nuestra Resolución el 11 de marzo de 2015.

I

En apretada síntesis, René Texidor Sánchez (Sr. Texidor) laboró con la Recurrente por una década luego de la cual fue despedido. El 16 de mayo de 2013 presentó querella por despido injustificado ante la OMA.

Inter alia la OMA celebró la vista en sus méritos el 1 de octubre de 2014 en la cual testificaron: Mariam Rivera González, Gerente de la Recurrente; César Arístides Navedo López, Investigador del Departamento del Trabajo; y el Sr. Texidor. Como prueba documental se presentaron los siguientes Exhibits: Informe de Investigación, Hoja de Cómputos de la Reclamación, y Misiva de la abogada de la Recurrente, dirigida al Investigador Navedo López.

Las determinaciones de hechos de la OMA, cimentadas en la totalidad de la prueba documental y testifical, según surge de la Resolución y Orden y del expediente, son las siguientes:

- El Sr. Texidor se desempeñó como Empleado General de Happy Productions, Corp. desde el 2 de enero de 2002 hasta el 12 de marzo de 2012.
- El Sr. Texidor devengaba una compensación legal semanal de $425 correspondiente a una jornada laboral semanal de 40 horas mediante contrato a tiempo indeterminado.
- Happy Productions Corp. es una empresa dedicada a producciones de teatro y televisión, presidida por Luis Vigoreaux Lorenzana, con Mariam Rivera como gerente general.
- En el 2007 la Sra. Rivera comenzó a supervisar al Sr. Texidor en el Teatro Ambassador.
- En el 2002 el Sr. Texidor comenzó a laborar en distintas funciones, desde mesero y *bartender* hasta *handyman*, además de hacer trabajos en la calle, televisión, casas de alquiler del Sr. Vigoreaux, concurso *Miss Universe*, en fin, todo lo que se le ordenaba.
- El patrono establecía las tareas y el horario del Sr. Texidor.
- El Sr. Texidor no sometía facturas por los servicios prestados, solo cobraba su salario semanal al igual que el resto de los empleados.
- El 12 de marzo de 2012 el Sr. Texidor fue despedido porque alegadamente ejecutaba las tareas asignadas de manera tardía o negligente.
- La Recurrente no le entregó al Sr. Texidor un manual de conducta o reglamento.

- Tampoco surge que la Recurrente hubiese evaluado el desempeño del Sr. Texidor.
    - El Sr. Texidor se querelló al Negociado de Normas de Trabajo por entender que había sido despedido injustificadamente, y luego de la OMA intentar mediar y recobrar la mesada correspondiente, sin éxito, atendió el caso mediante el proceso adjudicativo administrativo. Apéndice del Recurso de Revisión, págs. 7-9.

En consecuencia de todo lo anterior, la OMA concluyó que el Sr. Texidor se desempeñó como empleado regular de la Recurrente por 10 años para luego ser despedido sin justa causa. Por todo lo cual, declaró con lugar la querella contra la Recurrente y le concedió al Sr. Texidor una mesada por $14,020.75.

En desacuerdo con lo resuelto, la Recurrente compareció ante nos y le imputó a la OMA errar en la apreciación de la prueba al determinar que no hubo justa causa para el despido del Sr. Texidor.

El Sr. Texidor presentó su alegato en oposición, mientras que la OMA elevó copia del expediente administrativo ante nos.

Según intimado, resolvemos.

II

Revisión Judicial

La Sección 4.5 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada (LPAU) 3 LPRA sec. 2175, establece respecto al alcance de la revisión judicial de una decisión administrativa, que un tribunal sostendrá las determinaciones de hechos de una agencia si se basan en evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo. Respecto a las conclusiones de derecho, según dispone la referida sección, podrán ser revisables en todos sus aspectos.

Como es sabido, es norma firmemente establecida para la revisión judicial que los tribunales apelativos han de conceder una gran deferencia a las decisiones administrativas, debido a que

éstas cuentan con vasta experiencia y los conocimientos especializados en los asuntos que le han sido encomendados. *T-JAC, Inc. v. Caguas Centrum Limited*, 148 DPR 70, 80 (1999); *Misión Ind. P.R. v. J.P.*, 146 DPR 64, 130 (1998). El Tribunal Supremo ha resuelto que en nuestra jurisdicción los procedimientos y las decisiones de las agencias administrativas gozan de una presunción de regularidad y corrección. Por lo tanto, la persona que cuestiona una determinación administrativa tendrá que presentar evidencia suficiente para derrotar tal presunción, no pudiendo descansar únicamente en meras alegaciones. *Empresas Toledo v. Junta de Subastas*, 168 DPR 771 (2006); *Rivera Concepción v. A.R.P.E.*, 152 DPR 116 (2000); *Com. Vec. Pro-Mej., Inc. v. J.P.*, 147 DPR 750, 761 (1999).

En virtud de ello, la revisión judicial de las determinaciones de dichas agencias administrativas deberá limitarse a determinar si actuaron arbitrariamente, ilegal o en forma tan irrazonable que la actuación constituya un abuso de discreción. Íd.; *Cruz v. Adm. Corrección*, 164 DPR 341 (2005); *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716 (2005); *Rebollo v. Yiyi Motor*, 161 DPR 69 (2004); *Castillo v. Departamento del Trabajo*, 152 DPR 91 (2000).

No obstante, la deferencia judicial a las determinaciones de las agencias administrativas cederá cuando el foro administrativo haya cometido error en la aplicación de la ley o cuando la agencia haya actuado arbitraria, ilegalmente o en abuso de su discreción. *Otero v. Toyota*, *supra*; *Misión Ind. P.R. v. J.P.*, 146 DPR 64 (1998); *Castillo v. Departamento del Trabajo*, *supra*; *Reyes Salcedo v. Policía de P.R.*, 143 DPR 85 (1997).

Al enfrentarse a una petición para revisar una determinación administrativa, el foro judicial deberá determinar si la decisión está basada en evidencia sustancial. La evidencia sustancial ha sido definida como “aquella [evidencia] pertinente que una mente

razonable pueda aceptar como adecuada para sostener una conclusión". *Reyes Salcedo v. Policía, supra.*

Para que un tribunal revisor pueda decidir que la determinación de una agencia no está fundamentada en evidencia sustancial, se tiene que demostrar que hay otra prueba en el expediente administrativo que claramente reduce o menoscaba el peso de la prueba que sostiene la determinación administrativa. Esta prueba tiene que llevar al tribunal a concluir que la agencia fue arbitraria y que la determinación no responde a una evaluación razonable de toda la prueba que tuvo ante su consideración. *Domínguez v. Caguas Expressway Motors*, 148 DPR 387 (1999); *Misión Industrial v. Junta de Planificación*, 142 DPR 656 (1997). Si efectivamente el expediente administrativo carece de esa evidencia sustancial, estaríamos obligados a revocar o a modificar la determinación recurrida.

Despido Injustificado (Ley 80)

En Puerto Rico existe una clara política pública protectora del empleo. Tratándose de un asunto de tan alto interés público, el Estado, como parte de su política pública, aprobó la Ley 80 en aras de proteger al obrero que ha sido injustificadamente privado de su empleo y al mismo tiempo desalentar a los patronos de incurrir en dicha práctica. *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*, 182 DPR 368, 379-380 (2011); *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 468-469 (2010).

Cónsono con lo anterior, la Ley 80 le garantiza a todo empleado que trabaje mediante remuneración de alguna clase y que sea contratado por tiempo indeterminado, una compensación por su patrono, además del sueldo devengado, en caso de ser despedido sin justa causa. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92 (2011).

En tal sentido, el patrono que decida despedir a un empleado, sin responder a una causa justificada para ello, está obligado a pagarle una indemnización, como penalidad por su actuación. Este tipo de compensación, la cual sustituye la pérdida del empleo, busca compensar el daño causado al obrero por habérsele despojado de sus medios de subsistencia. La ley, también, contempla una indemnización progresiva que tiene doble objetivo: reconocer el tiempo dedicado por el obrero a la empresa y proveerle ayuda en lo que consigue otro trabajo. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596 (2009).

Por otro lado, la Ley 80 y su jurisprudencia interpretativa establecen ciertas guías que delimitan el alcance de lo que constituye justa causa, brindando claridad en torno a si determinado despido convierte al empleado destituido en acreedor o no de la mesada. *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*, *supra*; *Jusino v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001); *Narváez v. The Chase Manhattan Bank*, 120 DPR 731 (1988).

En específico, el Art. 2 de la citada ley dispone una lista de causas justificadas para el despido. En esencia, <u>se considera que es justa causa para el despido la que tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono</u>. 29 LPRA sec. 185; *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

Todo despido es injustificado hasta tanto el patrono demuestre justa causa para su acción. Una vez que el patrono interpone como defensa afirmativa que ha mediado justa causa para el despido, excepto en el caso de empleados en período probatorio, le corresponde a éste entonces probar, por preponderancia de la prueba, que el mismo estuvo justificado.

Miranda Ayala v. Hosp. San Pablo, 170 DPR 174 (2007); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001).

El Art. 2 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185b, establece varias situaciones bajo las cuales el despido se considera haber sido por justa causa. A tales efectos, dispone dicho artículo que:

> Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:
>
> (a). Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
>
> (b). La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
>
> (c). Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
>
> (d). Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
>
> Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.
>
> (e). Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
>
> (f). Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.
>
> No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. [...] (Subrayado nuestro).

Las definiciones de justa causa comprendidas entre las letras a, b y c, inclusive, responden a conductas del empleado. Mientras las razones d, e y f responden a actuaciones del patrono. Entre las últimas se encuentra el cierre total, temporero o parcial de las operaciones lo cual constituye una justa causa para el despido que exime al patrono de responsabilidad por estar

vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*.

En atención a lo anterior, cabe señalar que nuestro ordenamiento laboral no favorece el despido como sanción a la primera falta. Por esa razón, es que de ordinario se observará si el obrero incurrió en un patrón de conducta impropia o desordenada, o en violación reiterada de las reglas y normas de la empresa para la cual trabaja, para determinar que el despido fue injustificado. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, *supra*, págs. 244-245. De esta forma, para que una falta o acto aislado dé lugar al despido del empleado por una primera ofensa, ésta tiene que ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 650 (1994).

En otro orden de cosas, en el ámbito evidenciario la Ley 80 establece una presunción a favor del empleado al obligar al patrono a presentar, en un proceso judicial aquella prueba que establezca que hubo justa causa para el despido. Es decir, el *onus probandi* para establecer que un despido fue justificado recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba, ya mediante prueba directa o circunstancial. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 906-907 (2011); *Admor. FSE v. Almacén Ramón Rosa*, 151 DPR 711 (2000). Corresponde a los tribunales o foros administrativos como la OMA, determinar, después de considerar los hechos y circunstancias especiales de cada caso, si el despido de un obrero estuvo justificado o si fue caprichoso. Esto implica que la presunción que considera el despido como injustificado no cede a menos que ambas partes, empleado y patrono, diluciden

esta controversia ante los tribunales. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, *supra*, pág. 656.

Apreciación de la Prueba

Nuestro esquema probatorio está revestido por un manto de deferencia hacia las determinaciones que realizan los juzgadores de primera instancia sobre la prueba testifical presentada ante su consideración. Como regla general, los tribunales apelativos no deben intervenir con las determinaciones de hechos y la adjudicación de credibilidad del juzgador de los hechos, ni sustituir las determinaciones del foro primario por sus propias apreciaciones, salvo que haya mediado error, prejuicio o parcialidad. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado reiteradamente que las determinaciones de hechos del TPI o las agencias administrativas, sustentadas en prueba oral, merecen gran deferencia por los tribunales apelativos. Este axioma está basado en consideraciones lógicas, ya que el magistrado del foro primario es quien ha tenido la oportunidad de contactar directamente este tipo de prueba. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín,* 187 DPR 750, 770-771 (2013); *Pueblo v. García Colón,* 182 DPR 129, 165 (2011); *González Hernández v. González Hernández,* 181 DPR 746, 776-777 (2011). Incluso, bastan las declaraciones de un solo testigo creídas por el foro de instancia para estimar probado un hecho. 32 LPRA Ap. IV, R. 110 (D).

No obstante, la norma de la deferencia judicial no es absoluta porque el tribunal revisor podrá intervenir con las conclusiones de hechos de un foro primario, cuando la apreciación de la prueba no representa el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba. La norma de la deferencia también encuentra su excepción y cede, cuando se demuestra que el juzgador de instancia actuó motivado por: 1) pasión, 2) prejuicio, 3) parcialidad o 4) que incurrió en error manifiesto.

Dávila Nieves v. Meléndez Marín, *supra*, págs. 771-772; *Pueblo v. García Colón*, *supra*, pág. 165; *González Hernández v. González Hernández*, *supra*, pág. 777.

Los foros apelativos, además, tienen amplia facultad para revisar la prueba documental y pericial, así como las conclusiones de derecho en que se basa la sentencia o resolución final, ya que en esa evaluación estamos en la misma posición que el foro recurrido. Las conclusiones de derecho del foro de instancia son revisables en su totalidad por los tribunales de apelaciones. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, *supra*, pág. 770; *González Hernández v. González Hernández*, *supra*, pág. 777.

III

A pesar de que la Recurrente no lo indica explícitamente en su recurso apelativo, lo cierto es que su señalamiento de error cuestiona la apreciación de la prueba por parte de la OMA. No obstante, luego de examinar con detenimiento la totalidad del expediente administrativo, así como la prueba, tanto documental como testifical, colegimos que no incidió el foro administrativo al valorar la totalidad de la prueba; así como al declarar con lugar la querella y ordenar el correspondiente pago de mesada a favor del Sr. Texidor. Forzoso pues resulta confirmar el dictamen administrativo aquí impugnado.

La prueba y los hechos revelaron que el Sr. Texidor fungió como empleado regular de la Recurrente por una década, durante la cual se desempeñó satisfactoriamente pues no se documentaron incidentes laborales ni reprimendas. La Recurrente no ofreció prueba acerca de un reglamento que le aplicara al Sr. Texidor, ni mucho menos de un expediente o documentación que reflejara un pobre rendimiento, problemas de conducta o patrón de comportamiento inadecuado por parte del empleado.

Lo que sí reveló la prueba fue que la Recurrente despidió al Sr. Texidor sin razón alguna. Si bien la testigo de la Recurrente indicó que ocurrieron varios incidentes en los que se le llamó la atención al Sr. Texidor en vista de que no completaba sus tareas, ello no pasó de ser meras alegaciones, las cuales la OMA no creyó. No existe evidencia que nos sitúe en posición distinta a la de la OMA. Alegaciones no hacen prueba.

Asimismo surge de la prueba que si hubo momentos en que el Sr. Texidor no pudo completar ciertas tareas, era porque la Recurrente consistentemente le interrumpía sus labores para asignarle otras tareas, incluso personales del presidente de la corporación patronal.

Ciertamente, la totalidad de la prueba sostiene la conclusión de la OMA, consiste de evidencia sustancial para arribar a la conclusión de que el despido fue injustificado, así como también sostiene la compensación de mesada asignada.

Nada en los autos desmerece ni minimiza el valor de la prueba considerada y creída por la OMA. Tampoco lo indica satisfactoriamente la Recurrente. Esta no cumplió con su *onus probando* de modo que podamos intervenir y revocar el recurrido dictamen.

Mucho menos surge del expediente que la OMA incurriera en abuso de discreción, error craso, o malinterpretación y aplicación de la normativa que le ha sido delegada implementar.

En fin, tampoco hay indicio alguno de que la OMA hubiese incurrido en pasión, prejuicio o parcialidad al dirimir la credibilidad y el valor de la evidencia sometida ante su consideración.

IV

En virtud de los precedentes fundamentos de Derecho, confirmamos la Resolución y Orden de la OMA.

Como resultado de esta Sentencia, dejamos sin efecto la paralización de los procedimientos administrativos previamente ordenada.

Notifíquese inmediatamente a todas las partes.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones